

Калина А.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
kkaavv7@gmail.com

Калина А.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Kalina A.V.,

PhD in Economics, Associate Professor,
Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА» ТА ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЇЇ ГІДНОГО РІВНЯ

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА» И ПРЕДПОСЫЛКИ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЕЕ НА ДОСТОЙНОМ УРОВНЕ

SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT CATEGORY «WAGES» AND PRECONDITIONS FOR THE FORMATION OF ITS DECENT LEVEL

У статті розглянуто соціально-економічну категорію «заробітна плата», зроблено екскурс в історію розвитку цієї економічної категорії, сформульовано пропозиції щодо формування гідної оплати за гідну працю.

В статье рассматривается социально-экономическая категория «заработная плата», делается экскурс в историю развития этой экономической категории, формулируются предложения по формированию достойной оплаты за достойный труд.

In the article the socio-economic category of «wages» is an excursion into the history of this economic category, formulated proposals for forming a decent pay for decent work. To solve urgent problems for Ukraine should undertake a comprehensive reform of pay that would meet the following objectives: increasing effective demand in the domestic market, increasing the share of wages in GDP establish rational relations between wages, business profits and income from property. And also create a coherent legal framework of the system of remuneration. This approach will create conditions for decent pay for decent work.

Ключові слова. Персонал, заробітна плата, гідна оплата праці, робоча сила.

Ключевые слова. Персонал, заработная плата, достойная оплата труда, рабочая сила.

Keywords. Staff, wages, decent wages, labor.

Вступ. Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності реформ, що проводяться в Україні.

Оплата праці як багатоаспектна категорія покликана відігравати значну роль у житті суспільства. З одного боку, оплата праці є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Саме заробітна плата в індексі соціального розвитку за роки незалежності України стійко посідає перше місце серед сукупності зовнішніх мотиваторів. Про це свідчать багаторічні дослідження НДІ праці і зайнятості населення [1, с. 162] та інших наукових закладів [2, с. 468]. Гідна заробітна плата сьогодні є головним стимулом до зростання продуктивної праці, фактором зростання ВВП, основою формування ресурсів домогосподарств, державних фондів соціального страхування. Зрештою гідну заробітну плату необхідно вважати індикатором державної макроекономічної політики, спрямованої на побудову соціальної держави.

Окремі аспекти оплати праці висвітлені в роботах вітчизняних учених Е.М. Лібанової, Д.П. Богині, А.М. Колота, С.О. Цимбалюк, І.Л. Петрової, О.А. Грішнєвої та інших. Серед зарубіжних учених варто відзначити праці Н. Волгіна, М.І. Лепешинської, Р. Шекшені, Д. Пфайфера, В. Гімпельсона та багатьох інших. Наукова економічна література приводить велику кількість визначень заробітної плати, а її автори постійно намагаються удосконалити визначення сутності заробітної плати та функцій, які вона повинна виконувати в сучасних умовах ринкової економіки. Теоретичні засади заробітної плати та пов'язані з нею аспекти широко представлені у підручниках і навчальних посібниках [4; 6; 10; 12]. Водночас, реалії сьогодення потребують поглибленого вивчення та уточнення сутності заробітної плати як соціально-економічної категорії з урахуванням вимог часу і перетворення її у гідну винагороду.

Значне місце, яке посідає оплата праці у соціально-економічному житті суспільства, зумовило необхідність детального вивчення оплати праці як економічної категорії.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення теоретичних поглядів на сутність оплати праці шляхом дослідження трактування заробітної плати, розкриття основних її функцій і приведення її у відповідність європейським критеріям гідності.

Результати дослідження. Поняття «оплата праці» розвивалося разом з еволюцією економічної думки у суспільстві. У процесі еволюції економічної думки поступово формувалася певна система поглядів учених на сутність багатопланової економічної категорії «заробітна плата» та фактори, що визначали її загальний рівень і динаміку.

Так, зокрема, А. Сміт і Д. Рікардо розробили теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А. Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників і членів їх сімей. Фактично він зводив заробітну плату до вартості робочої сили. У цій кон-

цепції величина заробітної плати та динаміка формуються під впливом ринкових факторів і в першу чергу співвідношенням попиту та пропозиції. На думку А. Сміта, завдяки «економічній людині» і вільному ринку можна забезпечити населенню багатий дохід або засоби існування, а точніше – надати народу можливості їх видобутку. Учений вперше розглянув найманого працівника як власника рівних прав бути багатим та одночасно як носія вартості своєї робочої сили на необхідному для її відтворення рівні. Однак А. Сміт попереджував, що штучне зростання заробітної плати веде до підвищення попиту і ціни товарів. У подальшому зростання заробітної плати має тенденцію до зменшення споживання, що пригнічує економіку [3, с. 133–153].

Представники утопічного погляду Сен-Симон і Шарль Фур'є уявляли майбутнє суспільства, у якому є приватна власність, але при цьому посилюється роль трудового колективу, діють справедливі розподільчі відносини, зростає значущість заробітної плати і трудового доходу, як ціни робочої сили на рівні її розширеного відтворення. Саме справедливий розподіл знов створеної вартості у їх вченні є основою соціально-трудова відносин у соціально орієнтованому суспільстві майбутнього.

В основу наукових поглядів засновника раннього англійського соціалізму Р. Оуена покладено трудову теорію вартості Д. Рікардо, коли обмін товарів здійснюється за працею. «Природною ціною праці, – писав Д. Рікардо, – є та, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості» [5, с. 454]. Погляди Д. Рікардо поділяла більшість англійських економістів-теоретиків першої половини ХІХ ст., серед яких найвідомішими були Дж. Мілль, Дж. Мак-Куллох, Т. Тук, Р. Торренс.

На відміну від Д. Рікардо, Р. Оуен вважав, що при капіталізмі суттєво відбувається порушення принципу справедливості в законі вартості тому, що найманий працівник не одержує у повному обсязі частку своєї знову створеної вартості. І це, на думку утопістів, є головною причиною гальмування соціалізації суспільних відносин, і тому потребує перегляду.

Ж.Б. Сей дотримувався економічного лібералізму А. Сміта, покладеного в трудову теорію вартості. Особливий інтерес викликає його трактування прибутку, що розпадається на позичковий відсоток власника фізичного капіталу та підприємницький дохід, який є заробітною платою найманого управляючого, винагородою за раціональне поєднання усіх факторів виробництва.

Теорія лімітованого фонду заробітної плати сформульована Мак-Куллохом і Дж. Ст. Миллем, а ще раніше – Т. Мальтусом, який чітко визначив, що не може розглядати заробітну плату як цінність тільки за власним розсудом роботодавця. Йому належить висловлювання: «ніхто так гаряче, як я, не бажає підвищення дійсної плати за працю, котра виражається кількістю продуктів споживання, а не вимушеним підвищенням номінальної ціни праці, тобто підвищенням грошової зарплати [4, с. 35].

Відомі вчені ХVІІ–ХVІІІ століття А. Маршалл, Дж. Кларк, Й. Шумпетер при визначенні ціни товару, у тому числі робочої сили, виходили зі зміни потреби в конкретному продукті праці, коли додається його нова порція.

Теорія граничної продуктивності вперше була викладена Дж.Б. Кларком у його книзі «Розподіл багатства». Оплата праці у кожній галузі виробництва, – писав він, – тяжіє до граничного продукту суспільної праці, яка використовується-

ся відповідно до певної суми суспільного капіталу [13, с. 106]. Так, А. Маршалл розглядав робітника як раціонального суб'єкта, який оцінює свою участь у виробництві крізь призму дохідності та втрат. Якщо затрати праці вважати втратами робітника, що вимірюються суб'єктивною оцінкою тягаря праці, то заробітна плата є доходом, який залежить від цієї оцінки і призначений для грошової компенсації негативних емоцій робітника [2, с. 462]. При цьому він дотримувався точки зору про те, що заробітна плата дорівнює граничному продукту праці [9, с. 219].

Якщо класики рівноважне становище економіки розглядали з позиції вартості витрат праці, то неокласики – залежно від результатів праці. Тобто ціна продукту праці чітко поставлена у залежність від його споживчої корисності. Відповідно у неокласиків з'явилось розуміння процесу формування ціни робочої сили як результату взаємодії ціни попиту на продукти праці, що визначається їх можливою корисністю, та ціни пропозиції продуктів праці залежно від розміру межових витрат на їх виробництво. При цьому зростає роль висококваліфікованої, рідкісної та інтелектуальної праці, менеджменту й маркетингу у формуванні вартості і ціни робочої сили, а це сприяє виникненню теорії гідної заробітної плати.

У середині XIX ст. теорію заробітної плати, як мінімуму засобів існування, підтримував А. Тюрго, а Ф. Лассаль назвав її теорією залізного закону заробітної плати [6, с. 404]. Визначаючи сутність і розмір заробітної плати працівника А. Тюрго погоджувався з В. Петті та Ф. Кене і вважав, що заробітна плата є результатом «від продажу своєї праці іншим» і що вона «обмежена необхідним мінімумом для його існування... тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя» [4, с. 223].

К. Маркс розглядав заробітну плату в органічній єдності з вартістю товару робоча сила. «...Вартість робочої сили – це вартість життєвих засобів, необхідних для підтримання життя її власника... Сума життєвих засобів, – писав К. Маркс – повинна бути достатньою для того, щоб підтримати трудящого індивіда як такого в стані нормальної життєдіяльності» [7, с. 169]. Він вважав, що заробітна плата «... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили». У цій концепції величина заробітної плати визначається умовами виробництва та ринковими факторами – попитом і пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили.

Автор «Капіталу» К. Маркс, на відміну від усіх представників класичної політичної економії, які розуміли під заробітною платою плату за працю, трактував заробітну плату найманого робітника як результат обміну останнього з капіталістом за робочу силу, а не за працю.

Згідно з поглядами К. Маркса, якщо робочу силу розглядати з точки зору вартості, то зрозуміло, що, як і будь-який інший товар, вона потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення за даних суспільних умов. Мінімальна межа цих витрат – вартість життєвих засобів, що фізично необхідні робітникові [8, с. 503].

М. Туган-Барановський вважав абсурдним трактування К. Марксом заробітної плати як перетвореної форми вартості та ціни робочої сили. Натомість український учений виокремив два основних чинники, від яких залежить заробітна плата: 1) зростання продуктивної сили праці – економічний, або об'єктивний,

фактор; 2) соціальна сила робітничого класу – соціальний, або суб'єктивний, фактор [2, с. 472].

Як свідчить аналіз, підходи до заробітної плати як соціально-економічної категорії розвивалися поступово. Незважаючи на те, що в економічній теорії існують два основних класичних визначення природи заробітної плати (заробітна плата – це ціна праці та заробітна плата – це грошовий вираз вартості товару «робоча сила»), у сучасній економічній літературі створено багато інших теорій визначення природи заробітної плати (теорія «робочого фонду», теорія граничної продуктивності, «продуктивна» теорія заробітної плати, теорія людського капіталу та інші).

Зближенню напрямів соціально-економічного розвитку сприяє економічна теорія неокласичного синтезу, родоначальником якої вважається лауреат Нобелівської премії (1970 р.) Пол Самуельсон. Він і його послідовники В. Нордхауз, Р. Макконелл і С. Брю дійшли висновку про необхідність раціонального поєднання за принципом потрібної достатності розроблених світовою наукою класичних і маржиналістських економічних теорій і механізмів державного регулювання залежно від умов соціалізації суспільних відносин. П. Самуельсон стверджував, що «люди за певну ціну здають свої послуги в оренду», а ціну цих послуг становить ставка заробітної плати.

Як об'єкт купівлі-продажу працю розглядають німецький економіст М. Гертнер, американський вчений М. Фрідмен, англійський економіст Дж. Хікс [8, с. 404].

Сучасна неокласична політична економія вважає, що «...заробітна плата, або ставка заробітної плати, – це ціна, яку платять за використання праці» [11, с. 156]. Також існує думка, що «заробітна плата – це ціна, що виплачується за використання праці. Вона, як економічна категорія розвинутих товарно-ринкових відносин, виражає вартість товару робоча сила і оплату за працю, за витрати й результати її, що визнані ринком» [12, с. 235].

Одночасно багато теоретиків-економістів вважає, що вихідним положенням при з'ясуванні сутності заробітної плати є грошовий вираз життєвих благ, які забезпечують нормальні умови для відтворення робочої сили, тобто дають змогу підтримувати стан постійної працездатності працівників та, певним чином, утримувати членів їх сімей [10, с. 180].

Вважаючи, що найбільшою вадою соціального суспільства є нездатність забезпечити повну зайнятість Дж. М. Кейнс, Е. Хансен, Ф. Перру, як прибічники регульованої економіки, пропонували механізм мультиплікації, який регулюється державою через пропозицію грошей, що забезпечує інвестиційну активність економіки та зайнятість населення за умов, коли заробітна плата відповідає потребам працівників.

Р. Барр розділяє теорії заробітної плати на дедуктивні (які поширюють на заробітну плату положення загальних теорій вартості і цін) та індуктивні (автори яких йдуть від спостереження фактів до концепту узагальнень) [14, с. 117]. Е. Жамс уявляє заробітну плату як «дохід, величина якого не повинна спадати за певний рівень, щоб не було втрачено гідність праці. Інші елементи економічної рівноваги мають бути приведені у відповідність з рівнем заробітної плати, сама ж заробітна плата не може пристосовуватися до інших елементів» [15, с. 118].

Таким чином, розвиток суспільства поступово пройшов складний шлях у формуванні економічної категорії «заробітна плата». При цьому певні віхи

пройшла й оплата праці. У XV–XVII ст. вона мала натуральну (продуктову) форму у вигляді солі, бо саме слово «заробітна плата» (англ. salary) має латинське походження і означало сіль. Саме сіль була тим стратегічним продуктом, виробництво якого контролювала держава, а ті, хто з цим був пов'язаний, отримували сіль.

У XVIII–XIX ст. у період промислової революції, оплата праці працівників проводилася щодобово або відрядно, залежно від виконаної роботи. При цьому фіксовану помісячну ставку не було прийнято.

Індустріальна революція XIX–XX ст. призвела до появи великих виробничих суб'єктів господарювання, що й сприяло встановленню фіксованої заробітної плати. І знову повернення до історії, бо саме у цей період у Японії з'являється вираз salaryman (соляна людина, або людина, що працює за заробітну плату). Цей вираз використовується як по відношенню до приватних, так і до державних службовців.

За радянських часів, заробітна плата розглядалася, як результат дії закону розподілу за працею у соціалістичному товарному виробництві й у грошовій формі являла собою еквівалент тієї частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці, яка забезпечує особисте споживання працівника (за винятком його трудового внеску на задоволення спільних потреб і в фонд утримання непрацездатних) [17, с. 178].

Розгляд сутності заробітної плати за умов соціалізму обов'язково супроводжувався наголошуванням на докорінній відмінності її природи в капіталістичному суспільстві. Обґрунтування цього базувалося, як правило, на двох моментах:

- при соціалізмі заробітна плата була формою реалізації розподілу за працею, а при капіталізмі – інтерпретованого формою вартості (або ціною) робочої сили;

- залучення до праці у формі найму при соціалізмі полягало у планомірному включенні працівників у суспільне виробництво, засноване на загальнонародній власності, а при капіталізмі воно означає купівлю-продаж компетенцій, знань, умінь і здібностей людини до виконання певного виду робіт.

Економічна теорія інституціоналізму (А. Алчіан, Р. Боуден, Р. Коуз, Д. Норт та ін.) заснована на концепції постіндустріального розвитку, яка є запорукою справедливих розподільчих відносин, які регулюються нормами права соціально орієнтованої держави, що знижує вплив тіньової економіки, сприяє збалансованості сукупного попиту і пропозиції на ринку праці та певній стабілізації заробітної плати, спрямовує соціально-трудова відносини на мотивовану продуктивну працю і розвиток людського капіталу.

Таким чином заробітна плата, пройшовши певний трансформаційний шлях, досягла того, що ми маємо на сьогоднішній день. Концепція заробітної плати як ціни праці стала класичним варіантом її тлумачення в економічній теорії. На сучасному етапі українські вчені ще продовжують пошуки удалішого визначення поняття «заробітна плата», вважаючи, що кожен етап розвитку вносить свої корективи.

Відповідно до Конвенції №95, прийнятої у 1949 р. Міжнародною організацією праці (МОП), термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або будь-який заробіток, який обчислюється

ся в грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, котрий у силу письмового або усного договору про наймання підприємець виплачує працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [18, с. 466].

Ринкова економіка ставить жорсткі вимоги до організації оплати праці. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вишукувати резерви зниження затрат на заробітну плату і забезпечення якості продукції, для забезпечення конкурентоспроможності на ринку. І це все відбувається під наглядом державних органів, які встановлюють мінімальні розміри та тарифні ставки.

Наразі існує велика кількість трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників (табл. 1).

Таблиця 1

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА» У ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛАХ

№ п/п	Автор	Визначення
1.	Закон «Про оплату праці»	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства
2.	Брезицька К.Ф.	Заробітна плата – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці та її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену, як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
3.	Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили
4.	Васильчак С.В.	Заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги
5.	Дубовська О.В.	Заробітна плата – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці
6.	Золотогоров В.Г.	Заробітна плата – сукупність виплат у грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік)
7.	Калина А.В.	Заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої ними праці

№ п/п	Автор	Визначення
8.	Колот А.М.	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили
9.	Жидовська Н.М.	Заробітна плата – це будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка виконана, або має бути виконана, чи за послуги, які або надані, або мають бути надані
10.	Мочерний С.В.	Заробітна плата – це грошове вираження вартості й ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили
11.	Пашута Н.Т.	Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні
12.	Петрова І.Л.	Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
13.	Усач В.Б.	Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
14.	Швець Л.П.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
15.	Яременко Л.М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої ними праці

Як видно з табл. 1, підходи науковців до визначення дефініції «заробітна плата» неоднозначні. Саме тому в літературі пропонується розглядати її з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, є мотиваційним чинником), і з позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, ознакою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [6, с. 584]; а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [16, с. 185].

Цікавість науковців до категорії заробітної плати з переходом на нові умови господарювання на початку 1990-х рр. знайшла відображення у численних наукових публікаціях, присвячених розкриттю сутності заробітної плати. І майже всі науковці у цей період характеризують сутність заробітної плати з позицій її участі у товарно-грошових відносинах.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

До найпоширеніших визначень заробітної плати, можна також віднести таке: «Заробітна плата – це частина фонду індивідуального споживання благ і послуг, що надходять працівникам у відповідності з кількістю та результативністю праці (внеском у результат праці колективу)».

До числа сучасних визначень сутності заробітної плати відноситься теорія людського капіталу. Головна увага в ній приділяється якісним характеристикам робочої сили, де лише невелика частина зарплати видається за звичайну, некваліфіковану працю, а для того, щоб отримати більшу заробітну плату, потрібно більше вкласти в свій освітній і кваліфікаційний рівень. Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти в суспільному відтворенні, динаміка заробітків, мотивація тощо. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту й розвиток людей на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання та гідної заробітної плати.

Економіко-інституціональний механізм забезпечення гідної зарплати є першоосновою формування матеріальної складової добробуту населення. Інституціональне розуміння гідної заробітної плати впливає із визначення гідної праці, що надає МОП, як можливість одержати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та людської гідності. У загальному вигляді, поняття гідної заробітної плати пов'язано з адекватним заробітком в умовах мотивованої продуктивної праці. Але розуміння гідної заробітної плати буде докладнішим якщо її поняття включає результати статистичного вимірювання рівня середньомісячної реальної заробітної плати у її співвідношенні з прийнятими критеріями. За різними авторами існують відмінні підходи до визначення показників статистичного вимірювання і критеріїв оцінки гідності заробітної плати. Зокрема, цими показниками можуть бути: рівень зарплати та інфляції, відповідність прийнятих соціальних стандартів у сфері праці споживчому кошику; співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці; паритет купівельної спроможності національної валюти тощо. До побічних належать показники: ефективної зайнятості, сприятливих умов праці, соціально-психологічного клімату тощо.

Щодо критеріїв, то за їх допомогою розраховується коефіцієнти неадекватності в оплаті праці. Наприклад, у відсотках зайнятих із зарплатою менше ніж 0,5 її медіани. Але частіше – шляхом порівняння середньомісячної номінальної зарплати з прийнятими у країні соціальними стандартами або зі стандартами розвинених країн і критеріями оцінки, орієнтованими на країни Євросоюзу.

Слід зазначити, що сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій літературі зустрічається достатня кількість тлумачень функцій оплати праці, причому зміст однієї і тієї ж функції у різних дослідників трактується по-

різному, що в свою чергу призводить до певної плутанини і штучного їх збільшення.

Найзвичнішою класифікацією для більшості є чотири функції: відтворювальна, соціальна, стимулююча та розподільча. Ці функції тісно пов'язані між собою.

Всі інші функції є продуктом життя суспільства, процесів, які в ньому проходять. Тому вони можуть існувати довго, або навпаки...

Заробітна плата багатфункціональна, і всі функції являють собою діалектичну єдність, тому розглядаючи їх у сукупності, можна зрозуміти сутність заробітної плати, її особливість на певному етапі розвитку суспільства, або кожна з них висвітлює ту чи ту грань.

Оплата праці формується під дією різних факторів. Зокрема, на оплату праці впливають характер відносин власності, існуючий господарський механізм, умови виробництва, ринкова кон'юнктура, стан економіки, політична система та інше. Важливим факторами впливу є дія таких економічних законів, як закон вартості робочої сили, закон попиту і пропозиції, закон зростання продуктивності праці і підвищення потреб населення.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми і системи оплати праці. Відомі й широко випробувані світовою практикою дві форми оплати праці: погодинна й відрядна.

При погодинній формі оплати праці мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівникові нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

При відрядній формі оплати праці мірою праці є вироблена працівником продукція (виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

На основі погодинної і відрядної форм оплати праці підприємства застосовують різні, часом надто складні, системи оплати праці, спрямовані на стимулювання зростання кількості та якості вироблюваної продукції, на інтенсифікацію праці. За їх допомогою власники підприємств намагаються зацікавити найманих працівників у найбільшій віддачі, у найкращому виконанні своїх трудових обов'язків, в ініціативності та винахідливості.

Для сучасного ринкового господарства характерним є використання різноманітних систем оплати праці. Кожне підприємство вирішує цю проблему по-своєму, намагаючись реагувати на зміни як у масштабі суспільства, так і на підприємстві.

Висновки. Отже, заробітна плата, як соціально-економічна категорія, належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-трудових і соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

З актуальних проблем оплати праці в Україні можна виділити:

- низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції;
- низька частка заробітної плати у ВВП і собівартості продукції;
- тінізація заробітної плати;
- суттєва затримка виплати заробітної плати;

- порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів;
- незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної штати;
- відсутність взаємозв'язку розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у співробітників відчуття несправедливості та знижує мотивацію до продуктивної і якісної праці (порушуються розподільча, стимулююча та соціальна функції).

Для вирішення цих проблем необхідно провести комплексну реформу оплати праці, яка б відповідала таким завданням: підвищення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку, збільшення питомої ваги заробітної плати у ВВП, встановлення раціональних співвідношень між заробітною платою, підприємницьким прибутком і прибутком від власності. А також створити цілісну системну правову базу організації оплати праці. Такий підхід створить передумови для гідної оплати за гідну працю.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» // Закони України. – К.: Ін-т законодавства. 1997. – Т. 8.
2. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. / В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай – К.: Знання, 2008. – 647 с.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I–III) / Адам Смит. – М.: Наука, 1992. – 572 с.
4. Політична економія: навч. посіб. / Г.А. Оганян, В.О. Паламарчук, А.П. Румянцев та ін.; за заг. ред. Г.А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – 520 с.
5. Рикардо Д. Начала политической экономии / Давид Рикардо. – М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. – 454 с. (Серия «Классика экономической мысли»).
6. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. / С.В. Мочерний. – К.: Знання-Прес, 2002. – 687 с.
7. Кір'ян Т.М., Куліков Ю.М., Сафонов В.В. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 1(52). – С. 25.
8. Всемирная история экономической мысли: Учебник. – М., 1988. – 567 с.
9. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – С. 219.
10. Беляєв О.О. Політична економія: навч. посібник / О.О. Беляєв, А.С. Бебело. – К.: КНЕУ, 2001. – 328 с.
11. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. – Т. 2. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – С. 156.
12. Політична економія: Навч. посібник / К.Т. Кривенко, В.С. Савчук, О.О. Беляєв та ін.; за ред. д-ра екон. наук, К.Т. Кривенка. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 508 с.
13. Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж.Б. Кларк. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – С. 106.
14. Барр Р. Политическая экономия: В 2-х т.; Т. 2 / Р. Барр. – М.: Международные отношения, 1994. – 562 с.
15. Жамс Э. История экономической мысли XX века: Пер. с фр. / Э. Жамс. Под общ. ред. И.Г. Блюмина. – М.: Изд-во иностр. лит., 1959. – С. 118.
16. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 4 (23). – С. 81–85.
17. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №1 (43). – С. 177–187.

18. Об охране заработной платы. Конвенция № 95 (1949 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. Т. 1 (1919–1966 гг.). – Женева, 1966.

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1997), The Law of Ukraine "On payment pratsi", In t-zakonodavstva, Vol.8., Kyiv, Ukraine.
2. Kovalchuk, V.M., Lazarevic, M.V. and Saray, M.I. (2008), Istoriya ekonomiki ta ekonomichnoi dumki [History of Economics and Economic Thought], Znannya, Kyiv, Ukraine.
3. Smith, A. (1992), Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov [An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations] (Book I-III), Nauka, Moscow, Russia
4. Ohanian, G.A., Palamarchuk, V.O., Rummyantsev A.P. and others (2003), Politichna ekonomiya: Navch. posib. [Political Economy: Tutorial], Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine.
5. Ricardo, D. (2000), Nachala politicheskoy ekonomii [Principles of Political Economy], Eksmo-Press, Moscow, Russia
6. Mocherny, S.V. (2002), Politichna ekonomiya: navch. posib. [Political Economy: Tutorial], Znannya-Pres, Kyiv, Ukraine.
7. Kir'yan, T.M., Kulikov, Y. and Safonov, V.V. (2014), Gidna zarobitna plata u stanovleni sotsialnoi dergavi [Decent wages in the development of the welfare state], Visnik sotsialno-ekonomichnih doslidzhen, no. 1 (52), p. 25.
8. Vsemirnaya istoriya ekonomicheskoy misli: Uchebnik [World History of Economic Thought: Textbook] (1988), Moscow, Russia.
9. Marshall, A. (1993), Principi ekonomicheskoy nauki [Principles of economics], Izdatelskaya Grupa "Progress", Moscow, Russia, p. 219.
10. Belyaev, O.O. and Bebelo, A.S. (2001) Politichna ekonomiya: navch. posibnik [Political Economy: Tutorial], KNEU, Kyiv, Ukraine.
11. McConnell, C.R. and Brue, S.L. Ekonomiks: principy, problemy i politika [Economics: Principles, Problems and Policies], Vol. 2, p. 156.
12. Krivenko, K.T., Savchuk, B.C., Belyaev, O.O. and others (2006), Politichna ekonomiya: Navch. posibnik [Political Economy: Tutorial], Ed. 2-n, without for Change, KNEU, Kyiv, Ukraine.
13. Clark, J.B. (2000), Raspredelenie bogatstva [The distribution of wealth], Gelios ARV, Moscow, Russia, p. 106.
14. Barr, R. (1994) Politicheskaya ekonomiya [Political Economy] In 2 Vol., vol. 2, megdunarodnie otnocheniya, Moscow, Russia.
15. Zhams, E. (1959) Istoriya ekonomicheskoy misli XX veka [History of Economic Thought of the XX century], Translated by Blyumin, I.G., Moscow, Russia, p. 118.
16. Kalina, A.V. (2003) "Socio-economic nature salaries", Formuvannya rinkovih vidnosin v Ukraini, no. 4 (23), pp. 81-85.
17. Vachevska, N.L. (2005) "Theoretical aspects salaries in a market economy" Aktualni problemi ekonomiki, no. 1(43), pp. 177-187.
18. Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), (1966), "ILO. Conventions and Recommendations", vol. 1 (1919-1966), Geneva.

Стаття надійшла до редакції 12.01.2017 р.